



## E.A.D : DE L'OPACITE EN VERITE...



**Un contexte de violence économique et sociale :** Depuis plusieurs années les rapports sociaux se sont tendus chez NESTLE-France. Cela va de pair avec la guerre économique que se livrent les multinationales. Cela va de pair avec la grave crise économique que les salariés subissent alors qu'ils ne sont en rien responsables.

Dans ce contexte, la direction NESTLE-France ne respecte plus grand chose de la règle de droit. Elle ne connaît que le rapport de force. Du haut de sa superbe, qui est inversement proportionnelle aux résultats qu'elle affiche en termes d'activité de l'entreprise, elle méprise les Instances Représentatives du Personnel (IRP), voire elle les considère comme des ventres-mous.

Le CE, par trois résolutions votées unanimement, au cours des réunions des 16 et 18 février, a été obligé de rappeler à la loi la direction générale. Les élus sont notamment intervenus sur la question du « code de conduite professionnelle » et sur la question de « la politique de sûreté ». Ces résolutions vous ont été distribuées, il y a quelques jours. Nous reviendrons sur ces deux questions attentatoires à vos libertés individuelles et collectives, dans un prochain bulletin d'informations.

**L'E.A.D menteur :** La dernière résolution concerne les E.A.D. Le texte voté par le CE figure à la suite de notre présent propos. Compte tenu de l'évolution perverse de ces évaluations annuelles d'activité, il y a urgence pour la CGT à préciser certaines choses :

- L'EAD est un outil en évolution permanente, mais il reste un outil-menteur sur sa finalité : l'évaluation. En effet, la règle générale reste constante. Il faut que l'individu évalué ressorte complètement satisfait de son entretien. On lui précise que l'on compte sur lui, voire qu'il est l'un des meilleurs et dans tous les cas le mot d'ordre est que la personne doit être satisfaite de son entretien. Attention donc ! L'EAD sait flatter et mettre en valeur l'égo. Sans céder sur l'essentiel : la reconnaissance.
- La CGT ne saurait que trop rappeler, à ceux qui sont interviewés un jour mais sont souvent interviewés le lendemain, une règle de bon sens et de droit : l'évaluation est à la charge de l'employeur. Prenons garde en conséquence de refuser l'auto-évaluation comme NESTLE-France tente de nous l'imposer depuis un an avec le P.D.G/EAD. Aujourd'hui, elle revient à la charge avec un imprimé classique. L'idée reste la même. En acceptant l'auto-évaluation, les arguments de votre propre évaluation pourraient du jour au lendemain se retourner contre vous.
- Ne succombons pas au cours de ces entretiens aux paillettes que sont le tutoiement, l'appellation par le prénom, le sourire de circonstance, et parfois inattendu, pour nous détendre. Tout cela s'appelle artifice, afin de nous faire participer à un jeu dont les règles sont seulement connues de l'employeur. Ce jeu s'appelle le jugement subjectif de l'activité professionnelle.
- Si dans sa globalité, l'EAD est bien accepté, et pour cause, il vous faut savoir que vous pouvez avoir des EAD extraordinaires pendant 20 ans ...et être licencié en quelques semaines. La CGT a eu à défendre plusieurs cadres supérieurs abasourdis et sidérés par ce qui leur arrivait : « j'avais pourtant des EAD d'exceptions, je ne comprends pas... ».

- Les EAD de l'encadrement comportent des critères de jugement qui sont loin d'être des critères strictement professionnels. La CGT luttera avec vous et avec le droit pour que ces critères d'adhésion à des pseudos-valeurs d'entreprises ou à des façons d'être des salariés disparaissent.
- Parfois, il arrive que la hiérarchie refasse un EAD à 3 mois d'intervalle. Ne l'acceptons pas : c'est pour inverser un jugement positif en un jugement négatif. D'une façon plus générale, ne signons pas les jugements qui, selon nous, ne sont pas justes. Ne nous laissons pas intimider par l'autorité qui voudrait nous imposer une signature forcée. N'oublions jamais que les directions d'entreprises se servent maintenant des E.A.D auprès des tribunaux. Ne signons que si nous sommes complètement d'accord. Sans nous faire d'illusion sur la reconnaissance. Cela tournerait à la candeur.
- La direction veut étendre aujourd'hui les EAD à tous les agents de maîtrise et, demain, à tous les employés/ouvriers. Elle a compris tout le bénéfice qu'elle recueillait des EAD des cadres pour maintenant vouloir l'étendre à tous. L'introduction des EAD des cadres a été un premier acte qui a conduit la direction à supprimer les augmentations générales de l'encadrement, pour les remplacer par un pseudo-bonus, réducteur de pouvoir d'achat pour le plus grand nombre. Les agents de maîtrise n'ont rien de substantiel à attendre de tels entretiens, fondamentalement différents, par ailleurs, de ceux des cadres, et qui les isoleront un peu plus de l'encadrement pour les cantonner dans l'exécution. Ce n'est pas, non plus, en participant à des EAD que la maîtrise se verra reconnaître un statut, un salaire. Les agents de maîtrise sont une population à réduire, selon la DG, comme l'a montré le rapport ISAST qui vous a été distribué.
- La reconnaissance de l'individu et le respect de la personne passent uniquement par sa reconnaissance économique et sociale. Les cadres, les AM et les O/E doivent juger la reconnaissance de leur identité par l'employeur à l'aune de 3 critères :

### **1 LE SALAIRE ET LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES,**

### **2 L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LE COEFFICIENT.**

### **3 LE STATUT COLLECTIF**

Le 2 mars 2009

#### **Motion adoptée à l'unanimité des voix des membres du Comité d'Entreprise réuni le 17 février 2009.**

*Il y a un an, le CE rejetait les EAD/PDG mis en œuvre par la Direction du fait : de la non consultation du CHSCT, et du défaut de déclaration du traitement de données individuelles à la CNIL, ainsi que de l'absence de consultation du CE.*

*La Direction, qui était dans l'illégalité la plus totale, s'était engagée à ne pas utiliser et à détruire les fichiers informatisés par PDG. Elle avait masqué sa faute auprès du personnel en parlant de la refonte des EAD par la séparation de l'évaluation, des objectifs.*

*Aujourd'hui, la Direction revient avec des EAD dont des types de critères viennent d'être sanctionnés par la Justice comme étant étrangers à des critères strictement professionnels. Au surplus, la Direction met en œuvre des EAD à destination des agents de maîtrise, avec pour fins, d'introduire la rémunération variable et de supprimer les augmentations générales de cette catégorie du personnel. Ce nouveau processus doit faire l'objet d'une information-consultation du CE. C'est pourquoi les élus exigent l'ouverture de cette procédure dans le mois à venir.*